

Prevencción

Boletín de Salud Laboral y Medio Ambiente • Diciembre-2012

EL SUPREMO DA LA RAZÓN A USO EN APOYO DE LA LIBERTAD SINDICAL



El tribunal Supremo ha fallado a favor de la demanda interpuesta por la USO tras la aprobación el 18 de Noviembre del año pasado del *Real Decreto 1698/2011*, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Dicho Real Decreto preveía que el procedimiento para rebajar la edad mínima de acceso a la jubilación se iniciase, o de bien oficio, o bien a solicitud de los empresarios y trabajadores a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Además el texto establecía que la Secretaría de Estado de Empleo, generase los estudios e informes oportunos al respecto, y que éstos se pusiesen en conocimiento de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que hubieren presentado solicitud de rebaja de edad de acceso a jubilación.

Ante estos atropellos la USO presentó recursos solicitando la nulidad del inciso "*más representativas a nivel estatal*" por considerarla contraria a la libertad Sindical y al principio de igualdad, así como que fuese reconocido el derecho de USO a:

- Poder iniciar procedimiento general en orden al establecimiento de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación, o al establecimiento de una edad mínima de acceso a la pensión
- Que se pongan en su conocimiento los resultados de los estudios e informe llevados a cabo y que se faciliten los datos que hayan dado soporte técnico a su realización.
- Que cuando de los estudios e informes preceptivos se desprenda que existen condiciones de trabajo que supongan excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, y elevados índices de morbilidad o mortalidad, pero que es posible evitarlos mediante la modificación de las condiciones de trabajo, la Secretaría de Estado de Empleo se lo comunique y se proceda a realizar modificación de los coeficientes reductores.
- Poder solicitar la Modificación de los coeficientes reductores, o de la edad mínima, de los colectivos no incluidos en el Real Decreto.

El fiscal solicitó que el recurso presentado por USO fuese estimado, señalando **que la materia tratada por el Real Decreto 1698/2011 está íntimamente conectada con el núcleo esencial de la acción de una organización sindical**: La defensa de las condiciones laborales y, además, se refiere a determinados sectores de la actividad laboral especialmente penosos. Expuso asimismo que "*como bien dice el sindicato demandante afectan a su propia razón de ser y a un ámbito especialmente sensible como es el de la salud de los trabajadores*". A la vista de los argumentos presentados, **finalmente el Tribunal Supremo ha declarado nulo el inciso "*más representativas a nivel estatal*"**

En su sentencia, la sala de los Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo afirma que esa parte de la redacción de dicho Real Decreto es contraria al derecho fundamental a la libertad sindical, en relación con el principio de igualdad, por limitar a los sindicatos más representativos a nivel estatal la iniciativa para incoar la fase previa del procedimiento y la recepción de los estudios e informes y de la comunicación sobre la necesidad de modificar las condiciones de trabajo. Desde la Secretaría de Salud Laboral valoramos muy positivamente esta sentencia que nos permite seguir trabajando en la defensa de mejores condiciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras.

120 MUERTOS EN BANGLADESH. EL PRECIO DE ABARATAR LOS COSTES.



El incendio en una fábrica de Bangladesh el pasado 24 de Noviembre se ha saldado con unos 120 muertos (las autoridades no se ponen de acuerdo en la cifra) y más de 100 heridos. Las investigaciones apuntan a que el incendio se produjo debido a un cortocircuito eléctrico.

Tras el accidente los trabajadores han salido a las calles de Dacca a protestar masivamente. Tanto ellos, como organizaciones pro-derechos humanos, han denunciado **que son comunes en las fábricas del país los incendios por deficiencias en la instalación eléctrica y que los trabajadores no tenían formación en emergencias**, y no sabían dónde se encontraba la salida de emergencias. Además, se quejan de que las medidas de seguridad eran insuficientes y denuncian que posiblemente había más trabajadores de lo debido.

bricas del país los incendios por deficiencias en la instalación eléctrica y que los trabajadores no tenían formación en emergencias, y no sabían dónde se encontraba la salida de emergencias. Además, se quejan de que las medidas de seguridad eran insuficientes y denuncian que posiblemente había más trabajadores de lo debido.

Los incumplimientos en materia de Salud Laboral, y las **prácticas poco respetuosas con la salud de los trabajadores**, como la práctica del sandblasting (chorro de arena para desgastar vaqueros, que produce silicosis) son habituales en la las fábricas textiles de la zona y son realizadas debido a contratos con marcas europeas y estadounidenses. De hecho, no es el primer incendio que se produce en la zona, sin ir más lejos murieron en Pakistán 280 personas el pasado mes de septiembre debido a otro incendio en una fábrica textil.

La Dirección Europea de C&A ha confirmado ya la relación contractual con la empresa incendiada y desde la campaña ropa limpia denuncian haber encontrado etiquetas de otras conocidas marcas occidentales. El grave accidente que se ha producido debe hacernos reflexionar sobre las prácticas productivas de estas multinacionales, que deslocalizan la producción con el fin de abaratar costes, pero ello no debe implicar que se incumpla la ley. Debemos exigir que en las fábricas las condiciones de seguridad sean las adecuadas, y que **se fomente la participación y consulta de los trabajadores en temas de Salud Laboral a través de los sindicatos**.

Exigir el cumplimiento de la legislación en la industria textil afecta también a los trabajadores y trabajadoras europeas. Recientemente Greenpeace ha lanzado una campaña denunciado la presencia de sustancias tóxicas en la ropa que venden las grandes compañías de moda en todo el mundo.

El informe de Greenpeace nos lleva a dos importantes reflexiones. En primer lugar, la ropa que vestimos cada día contiene sustancias químicas peligrosas. Como consumidores no podemos olvidar que llevamos las prendas puestas a diario, con el posible efecto acumulativo. Pero además, **se han dado casos en Europa de problemas en la Salud de los trabajadores por presencia de químicos peligrosos en establecimientos textiles**. Los sindicatos locales denunciaron **afecciones a la salud por presencia de sustancias químicas en los almacenas centrales de una conocida compañía sueca de moda**. También se han dado casos de **escaparatistas con asma debido a la exposición continua a sustancias químicas**.

Por otro lado, la ropa contiene estas sustancias químicas en pequeñas cantidades, pero probablemente en los procesos productivos las cantidades sean importantes. ¿Cómo está afectando esto a los trabajadores de las grandes zonas de producción? ¿Qué medidas preventivas en la materia toman las compañías? ¿Porqué no sustituyen los productos peligrosos? Además del grave problema de Salud Laboral que causa el uso de productos químicos, Greenpeace denuncia el vertido sistemático de tóxicos a las aguas en las zonas de fabricación por parte de algunas compañías, y el potencial contaminante de las prendas cada vez que ponemos la lavadora.

EL TSJ DE MURCIA CONSIDERA MUERTE POR INFARTO ACCIDENTE LABORAL

El TSJ de la Región de Murcia **ha considerado accidente laboral un infarto sufrido por un trabajador de la construcción en horario laboral**. El tribunal desestima así el recurso presentado por la mutua ante la resolución del Juzgado de lo Social que lo había calificado previamente como accidente laboral. El tribunal argumenta que **es la Mutua la que está obligada a acreditar que la causa del óbito no estaba relacionada con el trabajo**, y que tal prueba no se ha producido, lo que confirma la consideración como accidente laboral.

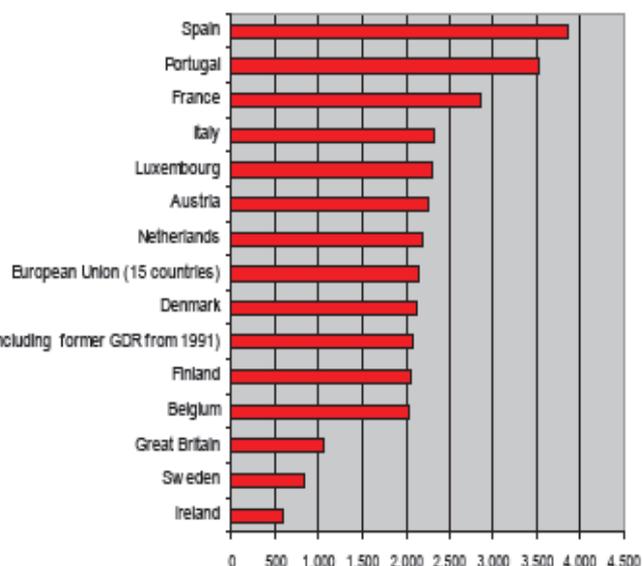
ESPAÑA SIGUE A LA CABEZA DE EUROPA EN SINIESTRALIDAD LABORAL

Según los últimos datos publicados por Eurostat, referentes al año 2009, España tiene el mayor índice de incidencia estandarizado de accidentes con más de tres días de baja.

A pesar de la dificultad para homogeneizar los datos, y de los escalofriantes datos de desempleo es preocupante que año tras año nuestro país encabece sea el que encabeza los rankings de siniestralidad.

Una vez mas **desde la USO exigimos al gobierno que se tome en serio la salud de los trabajadores y trabajadoras y que tome las medidas necesarias** para acabar con la lacra de la **siniestralidad laboral**

INDICE DE INCIDENCIA ESTANDARIZADO DE ACCIDENTES CON MÁS DE TRES DÍAS DE BAJA. 2009. Fuente: Eurostat



LA USO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL A LOS ENFERMOS DE SIDA



Según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, actualmente en España hay unas 13000 personas infectadas por el VIH. La esperanza de vida de estas personas ha aumentado considerablemente en los últimos años gracias a los tratamientos antirretrovirales. Sin embargo a nivel social y laboral en muchos casos siguen sufriendo el rechazo y la discriminación.

El último informe FIPSE, sobre "Integración laboral de personas con VIH", mostraba una tasa de paro del 53% entre la población afectada, con lo que ello supone en cuanto a disminución de la calidad de vida, tanto a nivel económico como psicosocial.

Desde el Observatorio de Derechos Humanos y VIH/sida (RedVIH) denuncian que además de verse afectadas por la flexibilización del despido y la precarización del empleo a causa de la reforma laboral, las personas con VIH se ven expuestas a discriminaciones añadidas.

Se han registrado casos de cambios en las condiciones de trabajo, de vulneración de la confidencialidad de datos médicos o de solicitud de la prueba del VIH sin tener relevancia para el puesto. Existen también casos de complicaciones en el momento de la re-incorporación tras una baja o de negativas a renovar el contrato sin motivos aparentes. Denuncian incluso casos de mobbing para forzar la salida voluntaria.

Desde el observatorio consideran especialmente graves las cláusulas que discriminan a personas con VIH en oposiciones y ofertas de empleo público.

Además en base a miedos y creencias erróneas se excluye sistemáticamente a enfermos de SIDA en los sectores de la hostelería y la alimentación.

Toda esta discriminación puede generar un estrés añadido que repercute negativamente en la salud. Además puede llevar a las personas con VIH a evitar el tratamiento de la infección, con el fin de no ausentarse del trabajo y de no dar explicaciones sobre la causa de sus visitas al médico.

Desde el Observatorio de Derechos Humanos y VIH/sida señalan la importancia de la intervención sindical para la inclusión de cláusulas de no discriminación en los convenios y se muestran preocupados por el debilitamiento de la negociación colectiva que persigue la reforma laboral.

NEGOCIACIÓN DE CLAUSULAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CONVENIOS COLECTIVOS (PARTE II)

El mes pasado comenzamos desde la Secretaría Confederal de Salud Laboral una serie en la que mostrábamos algunas cláusulas que podemos negociar en los convenios relativos a seguridad y salud laboral. Este mes continuamos con la segunda parte, insistiendo una vez más en la importancia de incluir en los convenios cláusulas como las que aquí se exponen.

- **Protección de menores**

- Eliminación del turno de noche. Además de facilidades para que terminen su formación estableciendo horarios de salida y limitación el número de horas diarias que pueden trabajar.

- Prohibición de que los menores utilicen determinadas máquinas

- Prohibición de trabajo nocturno y horas extraordinarias

- **Protección trabajadores especialmente sensibles.**

- Aumentar la frecuencia de la vigilancia de la salud en trabajadores especialmente sensibles, la reubicación de las personas e incluso liberar de turno de noche a trabajadores mayores de 55 años

- **Equipos de trabajo**

- Establecimiento de la frecuencia de las revisiones

- Características y requerimientos de seguridad de los equipos

- **Acoso sexual y laboral**

- Estrategias a desarrollar para prevenir su aparición

- Cláusulas para asegurar la protección de los implicados una vez iniciado el protocolo de actuación.

- Prohibición de represalias contra denunciante y condición de accidente laboral para la baja por acoso.

- **Actuación en caso de riesgo grave o inminente**

- Aumentar la protección del trabajador en caso de que se tome la decisión de paralización de la actividad

- Exclusión de la obligación de avisar al superior jerárquico en caso de no ser posible y se prohíbe el despido al trabajador por paralización de la actividad por riesgo grave o inminente

- **Presencia del recurso preventivo.**

- Duración de la formación en seguridad y salud mínima acorde a los riesgos del sector

- Número de recursos preventivo

- **Coordinación de actividades empresariales.**

- Establecer límites a la hora de subcontratar

- Posibilidad de que los trabajadores de ETT participen en los órganos de prevención de la empresa principal

- **Mutuas**

- Protocolo de actuación en control de bajas.

- Posibilidad de consultar a otro especialista dentro de la Mutua para confirmar el diagnóstico, baja o alta, respectivamente.

- Compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

- Participación de nuestros representantes sindicales en la elección de la Mutua